



REPUBBLICA ITALIANA

In nome del Popolo Italiano

LA CORTE DI APPELLO DI FIRENZE

Sezione lavoro

composta dai magistrati

Dr. PIERI Giorgio	Consigliere rel.
Dr. BRONZINI Giovanni	Consigliere
Dr. SCHIAVONE Gaetano	Consigliere

Ha pronunciato la seguente

S E N T E N Z A

Nella causa iscritta al n. 465 del Ruolo Generale anno 2009, discussa all'udienza del 12 novembre 2010, promossa

Da

LANIFICIO PAULTEX s.r.l., rappresentata e difesa dall'avv.to Marco Rossi ed elettivamente domiciliata presso lo studio del difensore in Firenze via Maragliano n. 102;

appellante

contro

CONSIGLIERA DI PARITA' DELLA PROVINCIA DI PISTOIA AVV. MARICA BRUNI, in rappresentanza di **LARA MERGHER**, rappresentata e difesa dall'avv. Chiara Lensi di Pistoia, elettivamente domiciliata presso lo studio dell'avv. Marina Capponi in Firenze Via Cavour n.39;

appellata

Conclusioni delle parti:

Per l'appellante: "...previa riforma della sentenza n. 564/08 del tribunale di Pistoia, sez. lavoro,..a) in via preliminare, accertare e dichiarare l'inammissibilità del ricorso presentato dalla Consigliera di parità della Provincia di Pistoia in rappresentanza della sig.ra Lara Mergher per difetto di legittimazione attiva ad agire della Consigliera stessa; b) in via subordinata e nel merito, accertare che non si è verificata alcuna discriminazione di genere basata sul sesso ai danni della sig.ra Lara Mergher e dichiarare, per tale motivo, che nulla è dovuto alla sig.ra Mergher a titolo di risarcimento del danno anche non patrimoniale subito a seguito della condotta discriminante del Lanificio Paultex s.r.l.; c) in ulteriore subordine..ridurre in misura conforme a giustizia l'ammontare del risarcimento del danno liquidato in favore della lavoratrice Lara Mergher; d) in ogni caso, condannare la convenuta alla refusione delle spese, diritti ed onorari del doppio grado di giudizio ".

Per l'appellata: "...rigettare l'appello proposto. Con vittoria di spese ed onorari ".

OGGETTO: azione promossa dalla Consigliera di Parità ex d.lgs. n. 198/2006 per discriminazioni per ragioni di genere poste in essere nei confronti di una lavoratrice; sussistenza e conseguente obbligo risarcitorio a carico della datrice di lavoro.

Svolgimento del processo

Con ricorso depositato il 27 marzo 2009, il Lanificio Paultex s.r.l. impugna la sentenza n. 564/08, emessa il 19 dicembre 2008, con la quale la società esponente è stata condannata al risarcimento del danno subito dalla lavoratrice Lara Mergher determinato, in moneta attuale, in € 30.000,00 oltre interessi dalla sentenza al saldo, nonché al pagamento delle spese di lite.

Con il ricorso di primo grado, la Consigliera di Parità per la provincia di Pistoia, lamentando varie condotte discriminatorie in danno della lavoratrice Lara Mergher da parte del Lanificio Paultex s.r.l., seguita alla comunicazione del suo stato di gravidanza, chiedeva ordinarsi alla convenuta la cessazione della condotta lesiva e condannarsi la datrice di lavoro al risarcimento del danno non patrimoniale.

Nel costituirsi in giudizio, la società convenuta eccepiva il difetto di legittimazione attiva della Consigliera e, nel merito, contestava il fondamento della pretesa.

La causa, senza necessità di svolgimento di alcuna attività istruttoria ulteriore rispetto alla documentazione depositata dalle parti, è stata decisa dal Tribunale di Pistoia nei termini suindicati con la sentenza in questa sede impugnata. In particolare, il giudice pistoiese, ha : a) respinto l'eccezione di difetto di legittimazione attiva della Consigliera di Parità della Provincia di Pistoia: al riguardo, ha ritenuto, in base all'interpretazione data all'art. 38 del d.lgs. n. 198/2006 e, segnatamente al comma 6, che la domanda risarcitoria relativa al danno non patrimoniale possa essere esercitata anche all'interno dell'ordinario processo di cognizione e non solo nell'ambito del più spedito modulo processuale delineati dai commi 1-5 del richiamato art. 38; b) ritenuto sussistenti nella fattispecie una serie di comportamenti posti in essere dalla società convenuta nei confronti della dipendente Lara Mergher che nella loro oggettività e, comunque, complessivamente valutati, dimostrerebbero in maniera evidente l'esistenza di una discriminazione. Il primo giudice ha dettagliatamente individuato le condotte rivelatrici dell'intento discriminatorio del Lanificio Paultex nei confronti della propria dipendente, finalizzate ad orientare la volontà di questa verso le dimissioni; c) determinato in via equitativa, tenuto conto della pluralità dei comportamenti discriminatori e della loro natura particolarmente incisiva e idonea a fiaccare la volontà della lavoratrice di continuare a lavorare alle dipendenze della convenuta, il risarcimento del danno nell'importo di € 30.000,00.

La sentenza è impugnata dal Lanificio Paultex s.r.l., la quale deduce: a) l'errata interpretazione da parte del Tribunale di Pistoia degli artt. 36, 37 e 38 del d.lgs. n. 198/2006: da una corretta esegesi di tali disposizioni e della normativa in materia si evincerebbe che la domanda non di semplice dichiarazione della discriminazione - ex art. 25 del d.lgs. n. 198/2006 -, ma di richiesta risarcitoria sarebbe prevista, ai sensi del successivo art. 37, solo nel caso in cui i Consiglieri di Parità agiscano in giudizio per promuovere azioni collettive, in cui la discriminazione vada a ledere diritti di più lavoratori. Sul punto vengono svolte ulteriori deduzioni a confutazione della statuizione del primo giudice; b) l'errata interpretazione dell'art. 25 del d.lgs. e dell'art. 40 del d.lgs. n. 198/2006: contesta l'appellante che in base agli atti di causa elencati dal primo giudice emergano elementi di fatto precisi e concordanti idonei a fondare la presunzione dell'esistenza della discriminazione. L'appellante esamina dettagliatamente le condotte analizzate dal tribunale per escludere come le stesse siano rivelatrici di una discriminazione di genere in danno della dipendente. Si duole il Lanificio Paultex della mancata ammissione della prova testimoniale con conseguente limitazione del suo diritto di difesa; c) l'errata interpretazione dell'art. 18 della direttiva CE 2006/54: lamenta la misura in ogni caso eccessiva del risarcimento del danno individuata dal Tribunale. Al termine delle proprie difese la società appellante, nel rassegnare le conclusioni richiamate in epigrafe, formula istanza di sospensione della provvisoria esecuzione della sentenza impugnata.

Tale istanza è stata rigettata da questa Corte con ordinanza riservata del giorno 8 maggio 2009.

La Consigliera di Parità della Provincia di Pistoia, ritualmente costituitasi unitamente alla lavoratrice Lara Mergher, contesta la fondatezza dell'impugnazione avversaria, di cui chiede il rigetto. Replica analiticamente alle censure che controparte muove alla sentenza di primo grado e condivide il percorso argomentativo posto dal Tribunale a fondamento della decisione adottata.

La causa, all'udienza di discussione del 12 novembre 2010, dopo la relazione del giudice incaricato e l'audizione dei difensori delle parti, è stata decisa come da separato dispositivo letto in aula.

Motivi della decisione

L'appello è infondato e deve essere rigettato.

Con il primo motivo d'appello, il Lanificio Paultex s.r.l. deduce l'errata interpretazione degli artt. 36, 37 e 38 del d.lgs. n. 198/06, eccependo il difetto di legittimazione ad agire della Consigliera di Parità della Provincia di Pistoia in rappresentanza della lavoratrice Lara Mergher. Sostiene l'appellante che la norma applicabile, l'art. 36 del d.lgs. n. 198/06 - il Codice delle pari opportunità - limita i poteri dei Consiglieri di Parità, nell'ambito della tutela della lavoratrice asseritamente discriminata, alla semplice richiesta di dichiarazione della discriminazione, ai sensi dell'art. 25 del d.lgs. n. 198/06, con esclusione quindi della possibilità di formulare ulteriori richieste risarcitorie, come invece è stato fatto nel caso in esame.

Tale facoltà, invece, sarebbe espressamente prevista dal successivo art. 37 del d.lgs. cit. nel caso in cui i Consiglieri di Parità agiscano in giudizio per promuovere azioni collettive, in cui la discriminazione vada a ledere diritti di più lavoratori, anche non individuabili in modo immediato. In questo caso i consiglieri possono chiedere al giudice non solo che venga dichiarato il comportamento discriminatorio, ma anche una condanna al risarcimento dei danni anche non patrimoniali. - art. 37, comma 3, del d.lgs- n. 198/06 -. Censura l'appellante l'esegesi che il primo giudice ha fatto dell'art. 36, secondo comma del d.lgs. n. 198/06, letto in combinato disposto con il successivo art.38; sottolinea come il Tribunale avrebbe fornito una lettura fuorviante delle disposizioni richiamate, in particolare del I comma dell'art. 36, che non parla di richieste risarcitorie avanzate dal soggetto che subisca la presunta discriminazione, tramite i consiglieri di parità, ma solo della facoltà di agire in giudizio per sentir dichiarare dal giudice la presunta discriminazione. Da qui la reiterazione dell'eccezione di inammissibilità del ricorso per difetto di legittimazione attiva ad agire della Consigliera di Parità.

Sul punto osserva la Corte come la Consigliera di Parità della Provincia di Pistoia agisca *in forza di espressa delega rilasciata* da Lara Mergher - ex art. 4 comma quinto della legge n. 125/91, come sostituito dall'art. 8 del d.lgs. n. 196/00 , la quale ha *espressamente ed autonomamente conferito al difensore il potere di rappresentarla in giudizio*. In sostanza, il ricorso giudiziario è stato introdotto dalla Consigliera di parità e dalla Mergher, per cui, *in ogni caso, sarebbe ammissibile* il ricorso proposto dalla lavoratrice discriminata, in forza della *autonoma ed ulteriore delega* da essa conferita al difensore.

Al di là di tale *pur assorbente ragione*, osserva il Collegio come l'interpretazione della normativa data dal Tribunale di Pistoia appaia condivisibile e resista alle censure mosse dall'appellante.

Il secondo comma dell'art. 36 del d.lgs. n. 198/06 stabilisce, in via generale, che i consiglieri di parità - provinciali o regionali - hanno la facoltà di ricorrere in giudizio su delega della persona che vi ha interesse, ovvero di intervenire nei giudizi dalla medesima introdotti.

Mentre l'art. 37 disciplina la legittimazione processuale di più soggetti con riguardo ad atti, patti, comportamenti discriminatori diretti o indiretti di *carattere collettivo* - in violazione dei divieti posti dal codice delle pari opportunità -, l'art. 38 stabilisce quali siano i provvedimenti da adottarsi avverso le discriminazioni.

La norma si occupa delle *azioni individuali* poste a tutela delle discriminazioni. Il primo comma prevede che il lavoratore o, su sua delega, l'associazione sindacale oppure il consigliere di parità, possa esperire avanti al giudice del lavoro un procedimento d'urgenza, di carattere sommario, con cui chiedere, oltre alla affermazione della condotta discriminatoria ed all'ordine di sua immediata cessazione con rimozione degli

effetti, *anche il risarcimento del danno non patrimoniale*. I successivi commi 2-5 regolano tale modulo processuale in maniera analoga al procedimento di cui all'art. 28 della legge n. 300770 (avverso il decreto motivato con cui si chiude la fase sommaria è ammesso ricorso al Tribunale del lavoro).

Il sesto comma dell'art. 38, infine, dispone che " *ferma restando l'azione ordinaria, le disposizioni di cui ai commi da 1 a 5 si applicano in tutti i casi di azione individuale in giudizio promossa dalla persona che vi abbia interesse o su sua delega...dalla consigliera provinciale o regionale di parità* ".

Pare corretta al Collegio l'affermazione del primo giudice secondo cui la domanda risarcitoria di cui al comma 1 può essere proposta nell'ambito delle controversie individuali promosse dalla consigliera di parità.

Infatti, a *livello testuale*, il far *salva l'azione ordinaria*, significa che l'intero ventaglio delle domande esperibili a fronte di condotte discriminatorie, compresa quella risarcitoria, possono essere introdotte con un ordinario processo di cognizione oppure attraverso il più spedito modello processuale disciplinato dai commi 1-5 dell'art. 38 - così come per le azioni di carattere collettivo dall'art. 37 -.

A livello di *ratio legis* sarebbe davvero irragionevole prevedere per i consiglieri di parità un incidente potere dissuasivo, che si sostanzia nella possibilità di formulare domande risarcitorie (anche in relazione al danno non patrimoniale) nell'ambito di una procedura di carattere sommario e non già attraverso un ordinario giudizio di cognizione. Sono condivisibili i rilievi del tribunale sul punto. Sarebbe irrazionale - anche ex art. 3 della Carta - che un rimedio di carattere sostanziale rispetto ad una peculiare forma di illecito fosse esperibile o meno a seconda del tipo di istituto processuale cui applicarlo. Riprova di ciò deriverebbe " *dal carattere generale della norma sul risarcimento del danno contenuta nell'art. 18 della direttiva 2006/54 CE....., che individua i caratteri della proporzionalità e della dissuasività, senza correlare la quantificazione e, a fortiori, il riconoscimento a questo o a quel modello processuale* " - così il tribunale di Pistoia -.

Incongruente appare il richiamo dell'appellante al primo comma dell'art. 36 del d.lgs. n. 198/06, posto che la disposizione in esame *non disciplina affatto la tipologia delle azioni esperibili dai consiglieri di parità*, ma si limita a consentire all'interessato che intende agire in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni perpetrate in suo danno di promuovere il tentativo di conciliazione attraverso il consigliere di parità.

Per le ragioni sopra esposte, pertanto, questo primo motivo d'appello deve essere rigettato ben sussistendo la legittimazione ad agire in rappresentanza di Lara Mergher della Consigliera di Parità della Provincia di Pistoia al fine di sentir accertare la sussistenza di una discriminazione di genere consumata in suo danno, nonchè di sentir condannare la datrice di lavoro al risarcimento del danno, anche non patrimoniale, subito dalla lavoratrice in dipendenza della condotta discriminatoria.

Con il secondo motivo d'appello, il Lanifici Paultex deduce l'erronea interpretazione del Tribunale in relazione agli artt. 25 e 40 del d.lgs. n. 198/06, sostenendo che dagli atti di causa - in particolare dalla documentazione prodotta, non avendo il primo giudice dato ingresso all'istruttoria testimoniale pur ritualmente richiesta dalla convenuta e per la cui ammissione l'appellante insta - non emergerebbero elementi di fatto precisi e concordanti, idonei a fondare la presunzione dell'esistenza della discriminazione.

L'analisi del tribunale della documentazione depositata dalla ricorrente è puntuale e precisa nell'individuare una serie di condotte della società convenuta, che nella loro oggettività e sequenza temporale, sono rivelatrici dell'esistenza di una finalità discriminatoria volta all'espulsione della lavoratrice Lara Mergher dall'azienda.

Esaminiamo ora, in maniera sintetica, le condotte sulle quali il primo giudice ha formato il suo convincimento, sottolineando come tutti gli episodi trovino adeguati riscontri nella documentazione depositata dalla odierna appellata e, per converso, non siano stati in alcun modo contraddetti da documentazione aziendale idonea a sminuirne la portata.

a) la Mergher venne assunta dal Lanificio Paultex in data 20.11.2000 con mansioni di orditrice, inquadrata al 3° livello C.C.N.L. tessili;

b) per quasi cinque anni la ricorrente non ebbe alcun problema con la datrice di lavoro;

c) il 21 ottobre 2005 la Mergher spedì al Lanificio Paultex lettera con cui comunicava il suo stato di gravidanza e richiedeva l'astensione anticipata dal lavoro: la missiva veniva ricevuta dalla datrice in data 24 ottobre successivo;

d) sempre il giorno 21 ottobre 2005 venne spedita dalla Paultex lettera di licenziamento per non meglio precisati scarso rendimento, negligenza nello svolgimento delle mansioni e assenze improvvise e ingiustificate;

e) tale licenziamento, oltre a non essere assistito dalle garanzie di cui all'art. 7 l. n. 300/70, stante il suo carattere disciplinare - e sol per questo nullo - era, *ictu oculi*, illegittimo per la assoluta genericità dei rilievi, l'assenza di qualsivoglia precedente disciplinare - con evidente lesione del principio di proporzionalità -;

f) è vero che il licenziamento venne intimato prima della formale venuta a conoscenza da parte della datrice dello stato di gravidanza della dipendente e che questo venne subito revocato dalla società appellante; è altrettanto indubbia, comunque, la " strana " coincidenza temporale tra stato di gravidanza comunicato (ufficialmente il 24 ottobre, ma di fatto...quando?) e provvedimento espulsivo adottato e la fin troppo frettolosa sua irrogazione ed inconsistenza giuridica delle ragioni addotte;

g) la Mergher comunicò il suo rientro al lavoro, al termine del periodo di astensione facoltativa *post partum* per il giorno 1.3.2007;

h) la lavoratrice fu collocata in ferie fino al 12 aprile 2007;

i) con successiva comunicazione del 16.4.2007 - che assunse la " insolita " forma di contestazione disciplinare..forse un lapsus freudiano??!! - il Lanificio Paultex informò la Mergher di restare a casa fino ad una successiva comunicazione;

l) con lettera raccomandata del 30 maggio 2007 l'appellante comunicò alla dipendente la ripresa dell'attività lavorativa per il 4 giugno successivo: in ragione di non meglio precisate esigenze tecnico-organizzative si informava la Mergher che vi sarebbe stato un mutamento delle sue originarie mansioni di orditrice. In particolare, la lavoratrice sarebbe stata addetta ai telai - mansione certamente più gravosa e, di regola, riservata agli uomini -, con orario di lavoro distribuito su turni 6-14 - la prima settimana - e 14-22 -la seconda settimana -, con la..prospettiva, in seguito, di essere destinata anche al turno notturno. E' di immediata evidenza la incompatibilità di tali gravosi e continuativi orari di lavoro con lo status di puerperio della Mergher;

m) con lettera raccomandata del 5 giugno 2007, la lavoratrice fece presente alla datrice di aver diritto a rientrare nella stessa unità produttiva e ad essere adibita alle stesse mansioni svolte prima della gravidanza;

n) il 26 maggio 2007 il Lanificio organizzò una riunione aziendale avente ad oggetto informazioni sulla riforma del t.f.r., alla quale la Mergher non fu invitata;

o) con lettera raccomandata del 20 giugno 2007 l'appellante contestò alla dipendente l'assenza ingiustificata dal lavoro dall'11.6.2007, nonostante che la stessa avesse provveduto ad informare l'azienda del proprio stato di malattia, trasmettendo la relativa certificazione medica: tale corrispondenza era stata rifiutata dal Lanificio;

p) il giorno 11 settembre 2007 la Mergher rientrò al lavoro ove venne utilizzata in diverse mansioni nel corso della giornata e le fu comunicato che il giorno successivo sarebbe stata adibita ai telai: a seguito di malore la lavoratrice fu costretta ad

- interrompere la prestazione ed inviò in pari data, con lettera raccomandata, certificato medico con richiesta di essere adibita alle mansioni svolte prima della gravidanza;
- q) con lettera raccomandata ricevuta il 24 settembre 2007 dalla Consigliera di Parità di Pistoia e dalla OO.SS. di riferimento, ma non dalla lavoratrice, il Lanificio Paultex intimò licenziamento alla Mergher per essersi questa allontanata dal posto di lavoro il giorno 11.9.2007 senza averne dato comunicazione all'azienda. Quello stesso giorno la Mergher, presentatasi in azienda al termine della malattia, fu allontanata dal " titolare" del lanificio, sig. Guarducci, in quanto licenziata e con minaccia di far intervenire i carabinieri se non si fosse allontanata - circostanza ammessa dall'appellante: pagina 17 lett. b) del ricorso in appello -;
- r) il giorno 25 settembre 2007 il Lanificio Paultex contestò alla dipendente l'allontanamento ingiustificato dal posto di lavoro del giorno precedente (qua siamo davvero al " paradosso"!!): a fronte delle " evidenti " contestazioni della lavoratrice - che già era stata licenziata!! - la contestazione disciplinare fu ritirata - ci mancherebbe altro!! -;
- s) nel frattempo la società appellante aveva cessato di corrispondere alla dipendente sia le buste-paga, sia - soprattutto - la retribuzione, nonostante le reiterate richieste della O.S. e della Consigliera;
- t) solo in occasione dello svolgimento del t.o.c. avanti alla competente commissione presso la Direzione Prov.le del Lavoro, svoltosi il 22.10.2007, l'azienda provvide ad adempiere alle proprie obbligazioni;
- u) a seguito dell'impugnazione del recesso e del successivo svolgimento del t.o.c., in data 12.12.2007 l'appellante annullò il licenziamento ed invitò la lavoratrice a rientrare in azienda;
- v) successivamente ai fatti sopra descritti, la Mergher, sofferente di sindrome depressiva - per la quale è in cura -, è entrata in malattia: l'azienda ha reagito con reiterate richieste di visite fiscali per accertare lo stato di malattia della dipendente - ampiamente documentato e certificato -.

Osserva la Corte come questa " impressionante sequela " di condotte ciecamente discriminatrici adottate dalla società appellante nei confronti di Lara Mergher traggano origine dalla " colpa iniziale " della lavoratrice, quella di essersi trovata in stato di gravidanza e nella necessità di assentarsi anticipatamente dal lavoro per ragioni di tutela della propria salute. Fino a quel momento, nei quasi cinque anni precedenti, il rapporto di lavoro si era svolto senza alcun problema, con reciproca soddisfazione. Poi, all'improvviso, la determinazione del Lanificio Paultex di licenziare la propria dipendente " su due piedi ", senza neppure rispettare la procedura di cui all'art. 7 l. n. 300/70, per ragioni giuridiche a dir poco fragilissime - v. precedenti lett. d) e e) -. E, guarda caso - ma, a giudizio del Collegio non si tratta affatto di una coincidenza - la lettera di licenziamento coincide come data - 21 ottobre 2005 - con quella di spedizione del certificato di gravidanza " a rischio " da parte della lavoratrice.

Già si sono espresse le ragioni - lett. e) e f) - in base alle quali è opinione del Collegio che l'azienda fosse, comunque, a conoscenza dello stato di gravidanza della dipendente da prima del 24 ottobre 2005 - data di ricevimento della comunicazione della Mergher -: solo in tal modo la condotta della odierna appellante può trovare una, sia pur patologica, plausibilità: una reazione " scomposta " e " sconsiderata " ad un evento evidentemente assai sgradito nell'ottica aziendale.

Sul punto, il primo giudice è stato fin troppo prudente assegnando al licenziamento del 21 ottobre 2005 - poi ritirato con effetti retroattivi - un valore indiziario di una volontà aziendale discriminatrice nei confronti della lavoratrice.

Questa *volontà, chiaramente finalizzata all'espulsione della Mergher dall'azienda*, risulta in maniera evidentissima nella sequela di condotte sopra enucleate, le quali non possono che essere *valutate unitariamente* - e non scomposte atomisticamente, come sostiene la difesa dell'appellante - *e tutte causalmente riconducibili a quella " colpa d'origine " sopra enunciata*, l'essersi la lavoratrice assentata dal lavoro, nel rispetto della vigente normativa in tema di tutela della maternità, al fine di salvaguardare la salute propria e del nascituro.

Non c'è dubbio che i due licenziamenti intimati alla Mergher - ambedue platealmente illegittimi e successivamente revocati -, la contestazione disciplinare paradossale di cui alla lett. r) - anch'essa revocata -, il mutamento di mansioni per rendere più gravosa la prestazione e scomodo l'orario di lavoro su turni (mutamento non reso plausibile dall'enunciazione di chiare e ben precise esigenze riorganizzative: sulla non ammissibilità della prova per testi si condividono le osservazioni del Tribunale), la cessazione del pagamento delle retribuzioni successive all'aprile 2007 - corrisposte solo a seguito dell'iniziativa giudiziaria e dello svolgimento del t.o.c. -, il rifiuto della datrice di ricevere la corrispondenza con la quale la lavoratrice trasmetteva i certificati di malattia, le ferie " coatte, la sospensione unilaterale ed immotivata del rapporto, etcc sono tutte condotte di plateale inadempimento del Lanificio Paultex, che non possono davvero essere " derubricate " a comportamenti " pasticcioni " e superficiali. Il fatto che la società appellante, nella gran parte dei casi, abbia, poi, " fatto marcia indietro ", nulla toglie al carattere provocatorio, stressante - per chi lo subisca -, illegittimo in una parola, di siffatti comportamenti.

Siamo in presenza di tutta una serie di condotte - efficacemente la difesa dell'appellata parla di " stillicidio di provocazioni " -, che nel loro numero, nella loro varietà, nella loro successione temporale, sono *univocamente dirette a fiaccare la resistenza della lavoratrice*, a rendere l'ambiente di lavoro per lei invivibile fino alle " inevitabili " dimissioni finali.

La *precisione e concordanza* degli elementi fattuali forniti dalla lavoratrice e sopra elencati - tutti documentalmente provati - ed il loro *valore presuntivo*, una volta raccordati all'" iniziale colpa " della Mergher, forniscono una *prova così evidente della condotta discriminatoria* - ex art. 40 del d.lgs. n. 198/06 - posta in essere dalla società appellante da rendere veramente *superflua l'istruttoria testimoniale* da essa richiesta.

Le condotte in esame, tutte riconducibili allo stato di gravidanza della Mergher, *costituiscono discriminazioni dirette* - nel senso specificato dall'art. 25, primo comma, del d.lgs. n. 198/06 - perpetrate nei confronti di una lavoratrice in ragione prima del suo stato di gravidanza e, quindi, di puerperio.

Ne consegue, pertanto, il rigetto del secondo motivo d'appello.

Con il terzo motivo di gravame, l'appellante si duole dell'ammontare, a suo dire eccessivo, del risarcimento del danno riconosciuto dal tribunale di Pistoia in favore della lavoratrice Lara Mergher - € 30.000,00 -.

Il Lanificio Paultex, tuttavia, non specifica le ragioni in base alle quali tale importo sarebbe eccessivo, limitandosi ad osservare che anche una eventuale - e, comunque, negata - volontà espulsiva della lavoratrice non deriverebbe dal suo stato di gravidanza. Ribadisce che nessuna condotta discriminatoria è stata posta in essere nei confronti della Mergher.

Si tratta di censura *ex se inammissibile, difettando dei requisiti di specificità* richiesti dall'art. 342, primo comma, c.p.c.. Il tribunale, una volta accertata la discriminazione per ragioni di sesso, ha condannato il Lanificio Paultex, su richiesta della lavoratrice vittima della discriminazione, al risarcimento in suo favore del danno non patrimoniale.

Questo è stato determinato in via equitativa nella somma suindicata, tenuto conto della reiterazione e della gravità delle condotte consumate in suo danno.

Si tratta di determinazione giustificata dalla particolare intensità e odiosità delle iniziative assunte dalla datrice nei confronti di una lavoratrice fisiologicamente e psicologicamente fragile - al rientro dopo un periodo di maternità - e del tutto coerente con le previsioni dell'art.18 della Direttiva comunitaria 2006/54 CE, richiamata dal primo giudice (le misure che gli Stati membri devono introdurre nei rispettivi ordinamenti giuridici nazionali devono garantire, per il danno subito da una persona a causa di discriminazione fondata sul sesso, un indennizzo o riparazione reali ed effettivi, in modo da essere dissuasivi e proporzionati al danno subito).

Il primo giudice ha congruamente indicato le ragioni della quantificazione del danno non patrimoniale subito dalla Mergher e tale determinazione, pur sempre equitativa, non è stata, come visto, oggetto di specifiche censure,

Per le ragioni fin qui esposte, l'appello deve essere rigettato con piena conferma della sentenza impugnata.

Le spese processuali del grado, liquidate come da separato dispositivo, seguono la soccombenza dell'appellante - ex art. 91 cp.c. -.

P. Q. M.

Rigetta l'appello e condanna l'appellante al pagamento delle spese processuali del grado, che liquida in complessivi € 3.500,00, di cui € 1.00,00 per diritti e 2.500,00 per onorario di avvocato, oltre spese generali, IVA e CAP di legge.

Firenze 12 novembre 2010

Il Presidente estensore